

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan jaman, peran sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan, perusahaan mempunyai harapan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini. Oleh sebab itu, setiap perusahaan harus memikirkan cara dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan organisasi. Dan hal penting dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan, dengan memiliki kinerja karyawan yang tinggi organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam organisasi bisa menjadi keunggulan agar eksistensi organisasi tetap terjaga.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 :18). Sedangkan menurut John Whitmore (1997:34) Kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan yang dimaksud adalah kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan, tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan karyawan bertindak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pentingnya kinerja karyawan ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia – sia jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak berkerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkina karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati- hati dan teliti sehingga berkerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002 :4).

Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka pencapaian yang diinginkan perusahaan juga akan tercapai.

Menurut Nitisemito dalam Tien, Utami (2012:12) beberapa faktor yang dinilai mempengaruhi kinerja karyawan menjadi dua yaitu meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Hasibun (2013:23) kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharannya tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Menurut Keiht Davis, 1985 mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standard*". Yang dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja sangat dibutuhkan pada organisasi untuk pencapaian tujuan. Disiplin kerja dapat tercermin dari tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja dan mematuhi segala peraturan yang ada pada organisasi.

Disiplin kerja dibutuhkan pada setiap organisasi agar karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan tepat waktu. Dan disiplin kerja akan menunjang kelancaran segala aktivitas yang ada di organisasi dalam mencapai tujuan. Pelaksanaan yang mengacu kepada tata tertib dan peraturan organisasi yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen organisasi membuat disiplin adalah suatu hal mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di organisasi baik itu tingkatan bawah maupun atas. Dan hal paling mendasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, apabila sering dilanggar dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Faisalsya Rosa Halim (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries)”. Berdasarkan hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila perusahaan melaksanakan kedisiplinan yang baik maka kinerja karyawan dapat berjalan optimal.

Begitu pula lingkungan kerja yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Dan begitu pula jika Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Robbins (2008:30) menyatakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dapat membantu proses pekerjaan karyawan tersebut disebut dibantu dengan kerja yang nyaman dirasakan.

Menurut Nitisemito (1996:109), lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dibebankan. Lingkungan kerja pada karyawan biasanya berhubungan dengan ruang kerja, seperti suhu udara, sirkulasi udara, penerangan, dan tingkat kebisingan.

Penelitian Rodi Ahmad Ginanjar (2013), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman, menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan tinggi.

PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000 merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang penyelenggaraan dan jasa pos, yang terdiri dari Layanan Bisnis Komunikasi, Bisnis Logistik, dan Bisnis Keuangan dengan cakupan nasional dan internasional. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan pemerintah yang berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Dalam melaksanakan pelayanan di Indonesia setiap karyawan harus selalu meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan penerapan Good Corporate Governance, suatu pedoman yang sudah disepakati oleh pihak yang berkepentingan (stakeholder) agar selalu konsisten dalam melaksanakan tugas dalam dan kewajiban para karyawan.

Karena seiring kemajuan teknologi pada Indonesia saat ini, mengalami aktivitas belanja e-commerce yang terus meningkat. Dalam hal ini semakin banyak aktivitas belanja pada e-commerce, semakin banyak pula aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam bidang logistik untuk pengiriman barang kepada konsumen. Dan banyak perusahaan startup logistik baru mulai bermunculan untuk menangkap potensi pasar akibat aktivitas belanja online di Indonesia.

Berbagai cara harus ditempuh oleh PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang demi menangkap peluang bisnis karena terjadinya fenomena aktifitas belanja online di Indonesia ini dengan meningkatkan performa kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang membuat nyaman para karyawannya agar mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Hal ini

harus diimbangi dengan kedisiplinan karyawan yang tinggi agar karyawan tetap melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang terindikasikan beberapa masalah pada kinerja yang belum maksimal, memenuhi target yang sudah direncanakan, dan realisasi ketepatan waktu pekerjaan. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang sebagai berikut :

Tabel 1.1

Tabel Penilaian Kinerja Karyawan

GRADE	Jumlah Karyawan							Keterangan
	2016	Presentase (%)	2017	Presentase (%)	2018	Presentase (%)	2019	
A	9	10.97%	13	14.94%	11	13.09%	14 (17.7%)	Sangat Baik
B	56	68.29%	65	74.71%	58	69.04%	52 (65.8%)	Baik
C	17	20.73%	9	10.34%	15	17.85 %	13 (16.4%)	Kurang Baik
Jumlah	82	100.00	87	100.00	84	100.00	79	

Sumber : Departemen SDM, PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang

Pada tabel diatas, indikator yang diukur meliputi pencapaian target setiap karyawan, ketepatan waktu dalam bekerja, dan penilaian dari bagian SDM terhadap tingkat kualitas dan kuantitas karyawan, serta pelanggaran kerja yang

dilakukan oleh karyawan seperti : tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah, datang kerja terlambat dan pengarahan dari atasan yang diabaikan. PT Pos Indonesia setiap tahun menargetkan jumlah karyawan yang ingin dicapai dengan keterangan baik dan sangat baik presentase sebesar 85%. Dari hasil Wawancara diketahui hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang pada tahun 2019 berada di grade A sebanyak 17.7% dari total karyawan sebanyak 14 orang dan pada tahun 2018 sebanyak 13.09% dari total karyawan sebanyak 11 orang dengan nilai sangat baik atau turun 1.85% dibandingkan pada tahun 2017 yang sebesar 14.94% dari total karyawan sebanyak 13 orang , dibandingkan pada tahun 2016 merupakan paling sedikit dibandingkan 2016-2018 yaitu sebanyak 10.97% dari total karyawan sebanyak 9, kemudian pada grade B dengan nilai baik pada tahun 2016-2019, tahun 2017 merupakan presentase terbanyak sebesar 74.71% dengan total karyawan 65 orang dan pada mengalami penurunan pada tahun 2018 sebanyak 5.67% dengan perbandingan total karyawan 7 orang, pada tahun 2016 pada malah mengalami peningkatan sebesar 6.42% dengan perbandingan total karyawan 9 orang. Adapun kinerja pada grade C dengan nilai kurang baik, pada tahun 2016 memiliki presentase sebesar 20.73% dengan total karyawan 17 orang. Dan pada tahun 2017 mengalami penurunan presentase sebesar 10.39% dengan perbandingan total karyawan sebesar 8 karayawan, dan pada tahun 2019 karyawan dengan grade c mengalami penurunan presentase sebesar 4.6% dengan perbandingan total karyawan 2 orang. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2016,2017,dan 2019 PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang belum mencapai target yang diinginkan meskipun hampir

seluruh karyawan memiliki kategori kerja yang baik dan hanya kelompok kecil karyawan yang berada pada kategori sangat baik, akan tetapi kenaikan presentase penilaian kenirja terbanyak justru pada kategori C dengan nilai kurang baik, dibandingkan dengan kategori A dan B yang mengalami fluktuasi yang tidak terlalu banyak. hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Agar tidak mengalami penurunan kinerja pada perusahaan harus diimbangi dengan kedisiplinan karyawan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman.

Adapun pula setelah di data pra survei yang dilakukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang pada bulan oktober 2019 yang ditanyakan pada 20 karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang terdapat tanggapan masalah yang terjadi pada lingkungan kerja fisik, ada lima aspek yang ditanyakan kepada responden yaitu (1) Kebersihan ruang kerja, (2) Penerangan ruang kerja, (3) Sirkulasi udara pada ruangan kerja, (4) Pemeliharaan sarana kebersihan yang dilakukan oleh perusahaan, dan (5) Tingkat keamanan dalam bekerja.

Berdasarkan dari pra survei yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan secara keseluruhan lingkungan kerja fisik pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang, dalam hal kebersihan ruangan kerja di PT Pos Indonesia menyatakan bahwa kebersihan ruangan kerja cukup baik dengan dinyatakannya oleh 14 responden (70%), dalam hal penerangan sebagian besar menyatakan cukup baik dengan pernyataan 11 responden (55%) akan tetapi dalam hal penerangan terdapat 5 responden (25%) menyatakan penerangan pada

PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang tidak baik. Hal ini sama juga dinyatakan oleh responden terkait sirkulasi udara dimana terdapat 5 responden yang menyatakan bahwa sirkulasi pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang tidak baik, dan 9 responden (45%) menyatakan cukup baik. Alasan beberapa responden mengenai sirkulasi yang kurang baik karena oksigen didalam ruang kerja masih belum memenuhi kenyamanan dalam bekerja. Dan pada pertanyaan dengan keamanan dalam berkerja mempunyai pernyataan tidak baik dengan 4 responden (20%), akan tetapi sebagian besar menyatakan bahwa keamanan kerja cukup baik dengan responden 12 orang (60%). Alasan beberapa responden menyatakan keamanan dalam bekerja kurang baik dikarenakan masih kurang perusahaan dalam memperhatikan keamanan saat bekerja pada karyawan di bidang pengantaran barang. Hal ini dapat diindikasikan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian dengan lingkungan kerja di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang adalah Sirkulasi udara dan Penerangan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, faktor disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik diduga mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diasumsikan, apabila disiplin kerja karyawan tidak baik dan lingkungan kerja non fisik yang tidak nyaman akan menghasilkan karyawan yang rendah. Begitupula sebaliknya, apabila disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Untuk itu peneliti mencoba melaksanakan penelitian pada PT Pos

Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang masih belum optimal. Dapat diindikasikan permasalahan di lapangan terletak masih rendahnya hasil kinerja karyawan dan belum mampu mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, terlihat karyawan yang belum mampu maksimal dalam pekerjaan sertalingkungan kerja yang masih kurang memadai dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Sugiyono, 2006: 26). Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000 ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara stimulan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

2) Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan keterampilan mengenai pemecahan masalah, khususnya masalah yang berkaitan dengan peningkatan

kinerja karyawan, yang disebabkan Disiplin Kerja dan lingkungan kerja karyawan.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi serta sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak lain pada penelitian lebih lanjut yang berpengaruh dengan kinerja karyawan, sehingga masyarakat umum dapat mengetahui dan memiliki gambaran umum tentang peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Teori

Menurut Cooper dan Schindler dalam Sugiyono (2012:52), teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. Suatu teori dapat memandang gejala yang dihadapi dari sudut yang berbeda-beda.

Dalam kaitannya dengan kegiatan penelitian, maka fungsi teori yang pertama digunakan untuk memperjelas dan mempertajam ruang lingkup variabel yang akan diteliti. Kedua, sebagai prediksi dan pemandu untuk menemukan fakta, merumuskan hipotesis dan menyusun instrumen penelitian. Ketiga, digunakan untuk membahas hasil penelitian, dan selanjutnya digunakan untuk memberikan saran dalam upaya pemecahan masalah (Sugiyono, 2010:43).

1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya (Rivai, 2009).

Manajemen menurut James Stoner dalam Komang (2012:4) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia (SDM) menurut Komang (2012:5) adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan pengertian manajemen dan pengertian SDM diatas, disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, pengendalian dan semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Komang, 2012:5)

1.5.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan (Planning)

Bagi manajer sumber daya manusia perencanaan berarti menentukan lebih dahulu program-program SDM yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Proses penetapan tujuan memerlukan keterlibatan dan partisipasi aktif manajer SDM sesuai keahliannya.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah alat untuk mencapai tujuan. SDM membentuk suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Setelah serangkaian tindakan dilakukan, maka ditetapkan juga organisasi beserta orang-orangnya untuk melaksanakannya.

3. Penggerakan (Actuating)

Fungsi ini sangat penting karena merupakan langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja secara suka rela, efektif dan efisien.

4. Pengawasan (Controlling)

Mengadakan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana yang telah dibuat untuk penyesuaian yang diperlukan berdasarkan analisis dan tujuan perusahaan.

1.5.1.2 Peranan MSDM dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan

Aspek penting adalah peranan MSDM dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu. Dalam arti melihat kepentingan individu karyawan, kepentingan perusahaan dan kepentingan masyarakat luas. Manajer SDM harus memenuhi kebutuhan fisik, keamanan, psikologis dan egoistik karyawan melalui penciptaan program-program SDM yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Tugas ini akan semakin sulit dengan adanya serikat pekerja, meningkatnya tingkat pendidikan, perkembangan teknologi dan kompleksnya kehidupan masyarakat. Departmen SDM harus menjaga stamina karyawannya agar dapat berenang dengan baik, tidak tenggelam di tengah derasnya aliran kepentingan yang berbeda-beda, dan mempertemukannya menuju muara tujuan efektivitas perusahaan (Komang, 2012:20).

1.5.2. Kinerja Karyawan

1.5.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarnayanti (2011:260) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2008 :94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dan menurut Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan.

1.5.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para ahli berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Armstrong & Baron seperti yang dikutip dalam Wibowo (2007:74), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situstional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Sedangkan menurut Wirawan (2009: 7-8) kinerja karyawan merupakan sinergi dari beberapa faktor, yaitu:

1. Lingkungan eksternal, meliputi: Kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
2. Lingkungan internal organisasi, meliputi: Visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan teman sekerja.
3. Faktor internal karyawan, meliputi: Bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologis.

1.5.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mitchel dalam Sedarnayanti (2001:51), Indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja (Quality of work)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketepatan Waktu (Promptness)

Adalah yang berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan

dusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (Initiative)

Merupakan kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (Capability)

Faktor ini diintervensi dapat dikembangkan melalui pendidikan dan latihan.

5. Komunikasi (Communication)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para karyawan dan atasan.

1.5.3 Disiplin Kerja

1.5.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan. Adanya disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-

tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya sehingga perusahaan semakin efektif. Menurut Nitisemito (1996:118) kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan Malayu P. Hasibun (2009:193) menyatakan bahwa kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin diartikan sebagai sikap seseorang yang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Menurut Keith Davis, 1985 (dalam Anwar Mangkunegara, 2001:129) Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2008:208), Disiplin adalah kegiatan untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Untuk dapat melihat bagaimana pelaksanaan disiplin kerja, diperlukan adanya beberapa tolak ukur pengukuran disiplin kerja. Indikator kedisiplinan menurut Siswanto (2007:291) adalah sebagai berikut.

- a Melihat keteraturan dan ketepatan waktu kerja
- b Melihat kerapian dalam menggunakan pakaian
- c Melihat penggunaan bahan dan perlengkapan secara hati-hati

- d Melihat kemampuan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
- e Melihat seberapa jauh pegawai mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan
- f Melihat semangat kerja yang baik dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Macam-Macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif :

1) Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.

- b. Para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyoginya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

1.5.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Hasibuan (2008:109) menyatukan faktor kedisiplin sebagai berikut.

1. Teladan Pimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan dan panutan oleh para bawahannya.

Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplin bawahan pun akan ikut baik.

2. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

4. Waskaf (Kepengawasan Melekat)

Waskaf yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskaf berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. waskaf efektif akan merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berlangsung.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

1.5.4. Lingkungan Kerja

1.5.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex . S Nitisemito (1992:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Selanjutnya menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hampir serupa dengan keduanya menurut Gozali saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, dan kedisiplinan dalam kewajiban (Moekijat,2003:11)

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat

kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

- b Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

1.5.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:33) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan,dll.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Selanjutnya masih diutarakan oleh Sedarmayanti (2009:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. , menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan kondisi ini yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

1.5.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2009), adalah:

1. Lingkungan kerja fisik:
 - a. Penerangan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian

pencahayaannya Menurut Keputusan Menteri Kesehatan No. 1405 tahun 2002, yang mendefinisikan “Pencahayaannya sebagai jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif”. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi sinar matahari. Penerangan yang baik adalah penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan. Penerangan yang terlalu besar akan menimbulkan panas dan rasa gelisah. Sedangkan penerangan yang kurang, akan menyebabkan karyawan lekas mengantuk dan mungkin dapat menyebabkan menjadi keliru. Oleh karena itu, penerangan diruang kerja harus benar-benar baik sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga apabila diruangan kerja penerangan baik, maka cenderung akan menghasilkan pekerjaan yang lebih efisien dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur

luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup

c. Kebisingan suara

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Keamanan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja. Rasa aman disini adalah rasa aman dalam menghadapi masa depan, rasa aman atas hak milik pribadi karyawan, dan juga rasa aman dalam menghadapi masa depan, rasa aman atas hak milik pribadi karyawan, dan juga rasa

aman karena adanya fasilitas keselamatan bekerja yang disediakan oleh perusahaan.

e Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen , dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

f Tata ruang gerak

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

Padatnya tempat ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerjakaryawandalam melakukan aktivitasnya . dengan demikian ruang gerak dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga

karyawan dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya.

Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

2. Lingkungan kerja non-fisik:

a. Komunikasi antara atasan dengan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antarkaryawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

b. Komunikasi antar bawahan

Komunikasi antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Komunikasi yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan

meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

- c. Komunikasi atasan dengan atasan

1.5.5 Pengaruh Antar Variabel

1.5.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:291) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Karyawan yang disiplin adalah karyawan yang selalu menaati peraturan dan tata tertib organisasi serta menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu. Disiplin itu tercipta karena kesadaran sendiri oleh karyawan akan adanya peraturan yang ditetapkan organisasi apabila berkerja di organisasi tersebut. Adanya sanksi yang dapat dijatuhi kepada karyawan yang melanggar peraturan tersebut juga mempunyai pengaruh dalam kedisiplinan. Karyawan tidak akan mau bila dijatuhi sanksi, maka karyawan akan meningkatkan kedisiplinannya. Dengan disiplin seperti datang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai prosedur, mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai waktunya membuat kinerja karyawan tersebut meningkat.

1.5.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Secara fisik lingkungan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan terutama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang sudah diberikan. Menurut Sihombing (2004) Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan oleh perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan dapat meningkatkan hasil kerja dengan baik dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik dengan ditandai adanya rasa aman, nyaman dan tenang serta tempat kerja yang sehat dan bersih. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga berkerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

1.5.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, beberapa penelitian mampu membuktikan bahwa variable Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dari hasil penelitian tersebut dapat kita simpulkan bahwa masing-masing variabel yang meliputi Disiplin Kerja dan lingkungan kerja organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Temuan diatas menyimpulkan bahwa semakin baik Kedisipliana karyawan akan semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu pula dengan faktor lingkungan kerja, pada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan diberikan para karyawan.

1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian – penelitian sebelumnya yang masih mempunyai jenis penelitian, permasalahan, dan tujuan yang hampir sama. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini, antara lain:

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Pembahasan
Windi Mahastuti (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel PT Nasmoco Pemuda Semarang	Motivasi Disiplin kerja Pelatihan Kinerja Karyawan	Hasil analisis statistik diketahui persamaan regresi linier sederhana antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah $Y = 13,710 + 0,274 X_1$ kemudian disiplin kerja dengan karyawan persamaanya adalah $Y =$ $12,280 + 0,563 X_2$ sedangkan untuk pelatihan dengan kinerja karyawan adalah $Y =$

			17,258 +0,438 X3. Secara bersama-sama pengaruh positif, disiplin kerja dan pelatihan
Nani Triana (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nasmoco Pemuda Semarang	Kompensasi Motivasi Budaya Organisasi Kinerja Karyawan	Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi pada PT Nasmoco pemuda tergolong baik. Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Faisalsya Rosa Halim (2014)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada karyawan bagian produksi PT Sai Apparel Industries	Kompensasi Disiplin kerja Motivasi kerja Kinerja Karyawan	Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel industries baik secara parsial dan simultan. Pengaruh secara pasial (X1) sebesar 51,7% (X2) sebesar 35,5% dan (X3)

			sebesar 34,2%. Pengaruh simultan sebesar 56,8% sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain
Tomi Prayogi (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Koran PT. Masscom Graphy Semarang)	Kepemimpinan Lingkungan Kerja Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,9%, pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 53,6%, dan pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,6%.
Catur Prasetiyo (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan	Kompensasi Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Variabel motivasi kerja

	Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang		mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.
--	---	--	--

1.7 Hipotesis

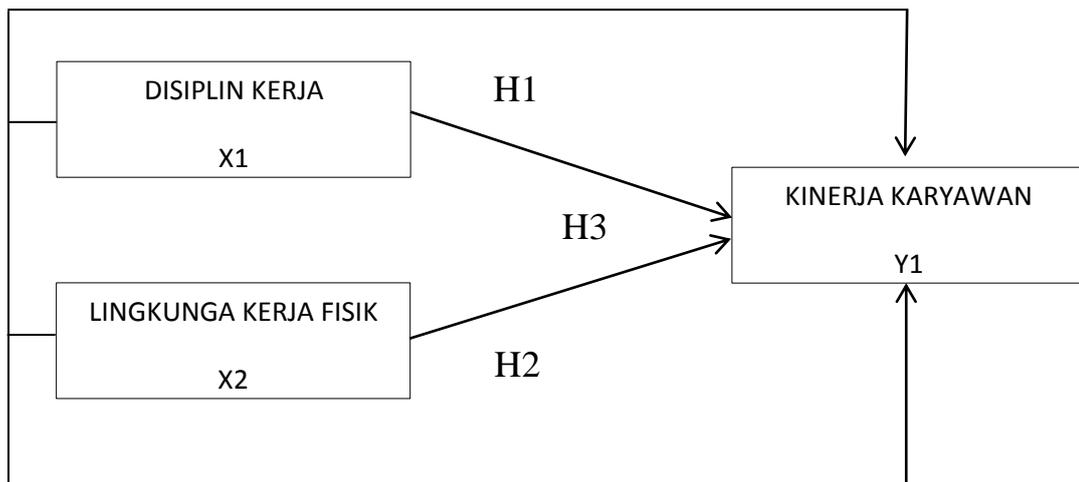
Menurut Sugiyono (2016:87) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan kebenarannya. Menurut Prof. Dr. S. Nasution, hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya. (Nasution:2000). "proposisi atau dugaan yang belum terbukti yang secara tentative menerangkan fakta-fakta atau fenomena tertentu dan juga merupakan jawaban yang memungkinkan terhadap suatu pertanyaan riset". Zikmund (1997).

Berdasarkan penjelasan para tokoh diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis merupakan jawaban jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah

1. H1 : Ada Pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan
2. H2 : Ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan .
3. H3 : Ada pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan .

Untuk memperjelas rumusan hipotesis di atas maka perlu dibuat model hipotesis untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas (Independent Variable) yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (Dependent Variable).

Gambar 1.1
Model Penelitian atau Kerangka pemikiran teoritis



Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) merupakan variable independen (bebas) yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variable dependen (terikat), yaitu kinerja karyawan (Y)

1.8.1 Definisi Konsep

Definisi konseptual adalah pernyataan yang dapat mengartikan atau memberi makna atau istilah atau konsep tertentu. Definisi konsep diperlukan untuk menghindari kekaburan makna karena kurang kejelasan dan untuk menghindari adanya kesalahan dalam mengukur konsep.

Menurut Singarimbun (1989;33) definisi konseptual adalah istilah yang digambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu social. Dalam penelitian ini ada beberapa konsep atau definisi yang perlu di kemukakan yaitu:

1.8.1.1 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.(Siswanto, 2002:291)

1.8.1.2 Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.8.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.8.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional digunakan untuk merinci kegiatan penelitian dan untuk menyelaraskan persepsi dalam mengukur variabel dengan menggunakan indikator-indikatornya

1.8.2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000 baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Untuk mengukur variabel ini, indikator-indikator berdasarkan pendapat (Siswanto 2002:291) sebagai berikut.

1. Datang ke tempat kerja tepat waktu dalam bekerja
2. Tidak pulang kerja lebih awal sebelum jam kerja selesai
3. Menaati peraturan yang berlaku
4. Menaati prosedur yang berlaku
5. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

1.8.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000 yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Indikator Lingkungan Kerja fisik menurut pendapat Sedarmayanti(2009:21) adalah:

Lingkungan Kerja Fisik

1. Layout ruang kerja
2. penerangan ruang kerja karyawan
3. Sirkulasi udara ruang kerja karyawan
4. Suhu udara ruang kerja karyawan
5. Tingkat kebisingan ruang kerja karyawan
6. Kebersihan lingkungan kerja karyawan

1.8.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000 dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator – indikator kinerja menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51), yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Tabel 1.4
Matrix Variabel, Indikator dan Item Pertanyaan

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Disiplin Kerja (Siswanto, 2002:291)	a. Datang ke tempat kerja waktu tepat waktu atau tidak terlambat	1. Seberapa sering anda hadir tepat waktu dalam bekerja ?
		b Tidak pulang kerja lebih awal sebelum jam kerja selesai	2. Apakah Saudara pulang tepat waktu sesuai jam kerja ?
		c Menaati peraturan yang berlaku	3. Seberapa taat anda dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan?
		d Menaati prosedur kerja	4. Apakah anda bekerja sesuai dengan prosedur kerja?
		e Bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan	5. Bagaimana tingkat kemampuan anda dalam

			menyelesaikan pekerjaan?
2.	Linkungan kerja Fisik (Sedaryamanti, 2009:21	a. Layout ruang kerja	1. Menurut anda, bagaimanakah susunana tata ruang ditempat anda bekerja?
		b. Penerangan ruang kerja karyawan	2. Meurut anda, bagaimanakah kondisi penerangan diruangan tempat anda bekerja ?
		c. Sirkulasi udara ruang kerja karyawan	3. Menurut anda, bagaimanakah sirkulasi udara diruangan tempat anda bekerja?
		d. Suhu udara ruang kerja karyawan	4. Menurut anda, bagaimanakah suhu udara diruangan tempat anda bekerja?

		e. Tingkat kebisingan ruang kerja karyawan	5. Menurut anda, bagaimanakah tingkat kebisingan diruangan tempat anda bekerja?
		f. Kebersihan lingkungan kerja	6. Menurut anda bagaimana kondisi kebersihan diruangan tempat anda bekerja ?
3.	Kinerja karyawan	a. Kualitas kerja (Quality of Work)	1. Menurut anda, apakah kualitas kerja yang anda harapkan sesuai dengan syarat yang ditentukan perusahaan?
		b. Ketepatan Waktu (Promtness)	2. Menurut anda, apakah ketepatan waktu saudara dalam

			menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan harapan perusahaan?
		c. Inisiatif (Initiative)	3. Menurut anda, apakah diperlukan inisiatif untuk tidak selalu bergantung kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai kinerja yang baik ?
		d. Kemampuan (Capability)	4. Menurut anda, apakah kemampuan saudara dalam melaksanakan

			pekerjaan yang diberikan sesuai harapan perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik?
		e. Komunikasi (Communication)	5. Menurut anda, apakah komunikasi antar pimpinan dan karyawan di dalam perusahaan sudah berjalan dengan baik?

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah (*explanatory research*) yaitu penelitian yang dimaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2010: 10).

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu analisa yang menggunakan rumus-rumus tertentu yang didapat dari suatu proses pengujian. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan jenis ini bertujuan untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau korelasi atau tidak. Berangkat dari suatu teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Bentuk penelitian kuantitatif penulis gunakan karena untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000

1.9.2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000 yang berjumlah 70 orang.

1.9.3 Sampel

Sampel dalam suatu kegiatan adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh sugiyono (2014:62) menyatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi” agar sampel yang diambil representative, maka diperlukan teknik pengambilan

sampe. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggung jawabkan untuk mendapatkan data yang benar sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, menurut Sugiyono (2014:68) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang diteliti sebanyak 70 karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang.

1.9.4 Sumber data

a Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung oleh penulis melalui sumber-sumber primer, yaitu karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000. Data yang diperlukan adalah data tentang bagaimana penilaian karyawan terhadap Disiplin Kerja dan lingkungan kerja fisik yang ada di PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000. yang berupa hasil penyebaran kuesioner dan data yang dikumpulkan penulis dari pengamatan langsung serta penilaian yang penulis lakukan ketika melakukan obeservasi secara langsung, wawancara dan penyebaran kuesioner.

b . Sumber Data

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data-data hasil riset terdahulu mengenai tentang Disiplin Kerja, lingkungan kerja Fisik, dan kinerja karyawan yang masih relevan dengan penelitian yang saat ini dilakukan. Selain itu data tentang gambaran umum PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang yang terdiri dari profil perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, kegiatan

operasional perusahaan, data jumlah karyawan perusahaan secara keseluruhan. Dan sumber lainnya yang dapat mendukung berjalannya proposal penelitian ini, antara lain dari literatur, studi pustaka dan hasil penelitian sebelumnya

1.9.5. Skala Pengukuran

Penelitian yang dilakukan nantinya akan menggunakan alat bantu berupa kuesioner, yang mana jawaban-jawaban responden tersebut akan diukur dengan menggunakan *Skala Likert*.

Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item - item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2006 : 86). Penelitian jenis *Skala Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian yaitu disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Pada metode ini, responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang diberikan dan jawaban dibagi dalam lima macam kategori.

1. Skor 5 : Untuk pilihan jawaban yang sangat mendukung pertanyaan/ pernyataan
2. Skor 4 : Untuk pilihan jawaban yang mendukung pertanyaan/pernyataan
3. Skor 3 : untuk pilihan jawaban netral
4. Skor 2 : untuk pilihan jawaban yang tidak mendukung pertanyaan/pernyataan
5. Skor 1 : untuk pilihan jawaban yang sangat tidak mendukung pertanyaan/ pernyataan

1.9.6. Metode Pengumpulan data

Berdasarkan jenis dan sumber data yang dikumpulkan, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara langsung dengan objek penelitian. Wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal dan informasi dari responden yang lebih mendalam serta mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau setidak-tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi

b. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penggunaan kuisisioner didasari oleh suatu keyakinan bahwa responden adalah orang paling mengetahui tentang dirinya sendiri. Apa yang dinyatakan oleh responden dianggap benar dan dapat dipercaya. Interpretasi responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dianggap sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. Dalam hal ini, obyek yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang berhubungan dengan topik penelitian dengan cara membaca dan belajar dari buku-buku ilmu pengetahuan, catatan-catatan, dokumen-dokumen tertulis, literatur, majalah dan lain sebagainya. Disini juga yang dipelajari adalah dokumen-dokumen yang diberikan oleh PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang.

1.9.7. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2009:102). Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan alat

pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2009:142). Kuesioner dapat bersifat terbuka, tertutup dan semi terbuka. Dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang 50000, dimana responden diminta memilih pilihan jawaban yang telah disediakan, dan dapat memberikan alasan jika diperlukan mengenai Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

1.9.8. Teknik Pengolahan Data

a. Pengeditan (*Editing*)

Merupakan tahap dimana peneliti melakukan pengecekan terhadap data yang telah diperoleh karena kemungkinan ada kesalahan dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

b. Pemberian Kode (*Coding*)

Yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

c. Pemberian skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden. Dalam penelitian ini penentuan skor menggunakan Skala Likert.

d. Tabulasi (*Tabulating*)

Pengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

1.9.9 Metode Analisi Data

Setelah semua yang diperlukan berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dan menganalisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban wawancara dan data primer. Pengujian statistik dimaksud untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian.

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS (Statistical Package for Sosial Science). SPSS adalah suatu software yang

berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows.

1.9.10 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1.9.10.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dari suatu indikator variabel. Variabel X_1 adalah Disiplin Kerja dan pengukuran yang dilakukan pada variabel ini adalah mengenai baik buruknya komunikasi interpersonal karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang . Untuk mengukur baik buruknya Disiplin Kerja (X_1) digunakan delapan indikator. Variabel X_2 adalah variabel lingkungan kerja dan pengukuran dari variabel ini mengenai nyaman tidaknya lingkungan kerja fisik karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang . Untuk mengukur nyaman tidaknya lingkungan kerja fisik (X_2) digunakan lima indikator. Sedangkan Variabel Y dari penelitian ini adalah kinerja dan pengukuran yang dilakukan adalah mengenai tinggi rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan, yang diukur menggunakan tiga indikator. Suatu kuesioner dikatakan valid jika indikator itu dapat mengukur variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan SPSS. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung $>$ r tabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_a diterima.

1.9.10.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur suatu gejala yang sama. Dikatakan reliabel apabila variabel komunikasi interpersonal diukur dengan delapan indikator yang sama secara berulang-ulang hasilnya tetap sama. Begitupula pengukuran variabel lingkungan kerja dengan lima indikator dilakukan secara berulang-ulang, dan variabel kinerja karyawan dengan tiga indikator dilakukan secara berulang-ulang, hasilnya akan tetap sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007:4). SPSS memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistik Croncbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila sebagai berikut:

- Hasil $\alpha > 0,60$ maka reliabel
- Hasil $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel

1.9.11 Teknik Analisi Data

1.9.11.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu teknik analisis yang pengolahan datanya dalam bentuk uraian atau penggambaran tentang gejala atau fenomena yang sedang diteliti terutama mengenai disiplin Kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan tetap mengacu pada teori – teori yang melandasi penelitian ini. Pada analisa ini dilakukan teknik analisa deskriptif yaitu teknik

yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2005:142).

1.9.11.2 Analisa Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan untuk menggambarkan pengaruh antar variabel dengan *SPSS* dengan menggunakan rumus statistik. Beberapa rumus tersebut antara lain adalah:

a. Uji Koefisien Korelasi

Uji Korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Selain itu juga digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoritis dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r = 0$), berhubungan secara sempurna ($r = 1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (berhubungan berlawanan arah). Untuk menentukan keeratan hubungan/koefisien korelasi antar variabel tersebut, menggunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2008:149

b. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) misalkan pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja fisik dengan variabel kinerja. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Koefisien-koefisien a dan b dihitung atau ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen

X : Variabel Independen

a : Nilai Konstanta

b : Koefisien Regresi

c. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat (Y). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal dua.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana Keterangan :

Y = Variabel terikat

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

a = Bilangan tetap / konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1 terhadap Y

b_2 = Koefisien regresi X_2 terhadap Y

Untuk dapat membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti dapat menemukan persamaan melalui perhitungan.

d. Koefisien Determinasi (r)

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dapat menerangkan dengan baik kinerja karyawan, dapat dilihat dari adjusted R^2 , jika adjusted R^2 mendekati 0 maka variabel independen yang dipilih antara Disiplin Kerja atau Lingkungan Kerja Fisik tidak mampu menerangkan variabel kinerja karyawannya. Dan jika adjusted R^2 mendekati 1 maka variabel independen yang dipilih seperti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dapat menerangkan dengan baik variabel kinerja karyawannya. Yang artinya adalah koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan, yaitu dimana perubahan pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa persen perubahan pada Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik. Rumus yang digunakan adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini digunakan dalam persen (%). Jadi hasilnya dikalikan 100%.

1.9.12 Pengujian Hipotesis

1.9.12.1 Uji Signifikansi (t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y) menggunakan rumus berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

n = jumlah ukuran data

r = koefisien korelasi (sebagai perbandingan)

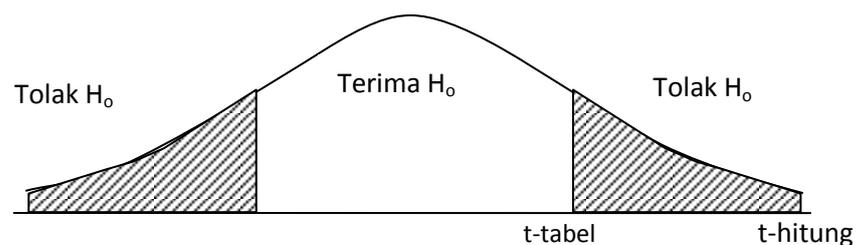
r^2 = koefisien determinasi

Selain itu uji t parsial digunakan dalam penelitian untuk membandingkan angka t hitung dengan t tabel, yang memiliki kriteria sebagai berikut :

- Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Adapun gambar pengujiannya adalah sebagai berikut :

Gambar 1. 2
Kurva Uji t – Uji 2 pihak



Kesimpulan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka :

H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang (Y)

- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka :

H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang (Y)

1.9.12.2 Uji F- Hitung

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi linear berganda

k = banyaknya variabel independen

n = jumlah sampel

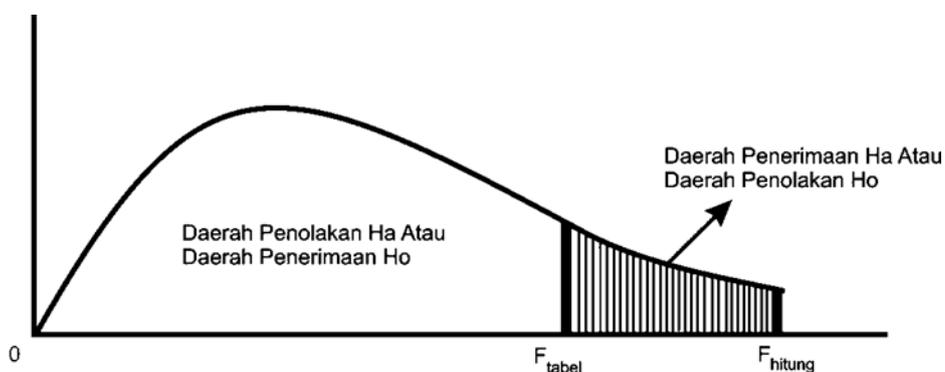
Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

1. H_0 diterima apabila F penelitian (hitung) $\leq F$ tabel, artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y).
2. H_a diterima apabila F penelitian (hitung) $\geq F$ tabel, artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y).

Dasar peningkatan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a diterima.

Gambar 1.3
Hasil Kurva F



- Kesimpulan H_0 diterima atau ditolak

Nilai F tabel yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F hitung. Apabila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel kinerja karyawan.